

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO

CARRERA:
CONTABILIDAD Y AUDITORIA

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:
INGENIERIA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA

TEMA:
**“ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS
PYMES DEL SECTOR TEXTIL DE CAPELO Y SU EFECTO EN EL
DESARROLLO SOSTENIBLE.”**

AUTORA:
ERIKA MAGALY MOLINA GRADOS.

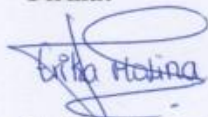
DOCENTE TUTOR:
Msc. JORGE EDUARDO ZAPATA LARA

Quito, Enero 2019

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.

Yo, Erika Magaly Molina Grados, con documento de identidad N° 0503558223, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora del trabajo de titulación titulado; **“ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS PYMES DEL SECTOR TEXTIL DE CAPELO Y SU EFECTO EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE.”** Mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de: Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En la aplicación a lo determinado por la Ley de propiedad intelectual, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento en el momento en que hago la entrega final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Firma:



Erika Magaly Molina Grados.

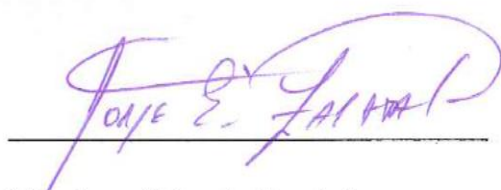
0503558223.

Enero del 2019

DECLARATORIA DE COAUTORIA DEL DOCENTE TUTOR.

Yo, Jorge Eduardo Zapata Lara, declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el trabajo de titulación *“Análisis de la gestión de responsabilidad social de las Pymes del sector textil de Capelo y su efecto en el desarrollo sostenible.”* Realizado por Erika Magaly Molina Grados, obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana para ser considerados como trabajo final de titulación.

Quito, Enero del 2019



Msc. Jorge Eduardo Zapata Lara.

CI: 1708066533

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. MARCO TEÓRICO.....	7
1.1 Responsabilidad Social.....	7
1.2 Grupos de Interes.....	10
1.3 Desarrollo Sostenible	13
2. MARCO METODOLÓGICO.....	16
2.1 Diseño de la investigación.....	16
2.2 Tipo de investigación	16
2.3 Métodos de investigación.....	16
2.4 Población y muestra	17
3. ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN LAS PYMES	18
4. LA RSE Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS PYMES DE CAPELO	27
5. CONCLUSIONES	28
6. BIBLIOGRAFÍA	33
7. ANEXOS	35

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Clasificación de los grupos de interés	11
Figura 2. Misión con RSE.....	18
Figura 3. Responsable RSE.....	18
Figura 4. Impactos del proceso de producción.....	19
Figura 5. Destino de los residuos	19
Figura 6. Uso responsable de agua y energía eléctrica	20
Figura 7. Indicadores de gestión ambiental.....	20
Figura 8. Programas sociales internos.....	21
Figura 9. Empleo de menores de edad	22
Figura 10. Proveedores locales	22
Figura 11. Proveedores con políticas ambientales y sociales	23
Figura 12. Seguridad y Salud ocupacional.....	23
Figura 13. Clima Laboral	24
Figura 14. Prevención del acoso laboral	24
Figura 15. Empleados con discapacidad	25
Figura 16. Personal femenino	25
Figura 17. Equilibrio personal y profesional de los empleados	26

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo principal determinar los efectos de la aplicación de la responsabilidad social empresarial (RSE) por parte de las PYMES textiles de Capelo en su desarrollo sostenible. Para alcanzar este fin, se procedió a elaborar un marco teórico que brinda una guía sobre la adecuada gestión de la RSE y sus efectos sobre el desarrollo sostenible de los diferentes tipos de empresas, prestando especial atención a las empresas medianas y pequeñas. A fin de evaluar en primera instancia si las organizaciones objeto de estudio realizaban una adecuada gestión de la RSE se procedió a aplicar una encuesta conformada por 16 preguntas cerradas, divididas en tres secciones de análisis: colaboradores, medio ambiente y sociedad. Este instrumento se aplicó a 20 empresas textiles de Capelo, de las cuales 7 fueron medianas y 13 pequeñas. Entre los resultados obtenidos se detectó que la mayoría de las PYMES no mantiene un adecuado ambiente laboral, evidenciado en el descontento de los empleados de la empresa y la falta de incentivos para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, factores que influyen negativamente en su desempeño laboral y productividad. Además, gran parte de las empresas trabajan en armonía con el medio ambiente, ya que cuentan con planes de acción para la eliminación de desechos, ahorro de agua y luz, entre otros. Adicionalmente, las PYMES textiles de Capelo no apoyan programas o proyectos sociales en la localidad, generando una mala imagen frente a los pobladores de la zona.

ABSTRACT

The main objective of this article is to determine the effects of the application of corporate social responsibility (CSR) by Capelo's textile SMEs in their sustainable development. To achieve this goal, a theoretical framework was prepared to provide guidance on the proper management of CSR and its effects on the sustainable development of different types of companies, paying special attention to medium and small companies. In order to evaluate in the first instance if the organizations under study carried out an adequate management of the CSR, a survey consisting of 16 closed questions was applied, divided into three sections of analysis: collaborators, environment and society. This instrument was applied to 20 Capelo textile companies, of which 7 were medium and 13 small. Among the results obtained, it was found that most of the SMEs do not maintain an adequate work environment, evidenced by the discontent of the company's employees and the lack of incentives for the personal and professional development of the workers, factors that negatively influence their work performance and productivity. In addition, many of the companies work in harmony with the environment, as they have action plans for the elimination of waste, water and light savings, among others. Additionally, Capelo's textile SMEs do not support social programs or projects in the locality, generating a bad image in front of the inhabitants of the area.

TÍTULO

“ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS PYMES DEL SECTOR TEXTIL DE CAPELO Y SU EFECTO EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE.”

1. MARCO TEÓRICO

1.1 Responsabilidad Social

A inicios del siglo XX, las empresas se enfocaban únicamente en generar riqueza y aumentar su valor comercial, esto debido a que, se desarrollaban en una economía de libre mercado, donde el objetivo principal era la rentabilidad económica, siendo el capital y el trabajo de las personas los factores de producción para todos los sectores. Es decir, todos los empresarios estaban seguros que, su responsabilidad con la sociedad era obtener el mayor beneficio para sus accionistas. (Criollo, 2017)

Debido a la filosofía del mercado de aquella época, las empresas no tenían una verdadera responsabilidad social,

sino simplemente se dedicaban a aumentar la riqueza para sus accionistas, sin tomar en consideración la importancia del desarrollo de las personas que trabajan para ellos, ni mucho menos de las consecuencias ambientales producto de su actividad económica.

Esta idea cambio hasta mediados del mismo siglo XX, cuando se creó un nuevo modelo que tenía como principal eje la filosofía social, que se desprendía de tres vertientes del desarrollo económico: económica, social y medioambiental. Este novedoso modelo establecía que las empresas no deberían tener como único fin la generación de riqueza, sino que también tenían que enfocarse en atender las demandas de los diferentes actores de la sociedad, con el propósito de volverse sostenibles. (García, 2011)

Es así que nace la responsabilidad social de las empresas o responsabilidad social empresarial (RSE), la cual ha sido

una de las preocupaciones latentes desde el siglo pasado hasta la actualidad, debido a que las acciones y decisiones que toman los empresarios afectan directamente en la calidad de vida de toda la sociedad. (Battaglia, Testa, Bianchi, Iraldo, & Frey, 2014)

La responsabilidad social, nace de las necesidades de la sociedad de controlar las acciones de los empresarios, debido a que las decisiones que toman estos actores generan grandes repercusiones en la sociedad, por tanto, es importante que las empresas se comprometan y tengan en consideración los intereses de la población y la conservación del medio ambiente.

A la RSE se la define como “la unificación intencional, que las empresas adoptan sobre la problemática ambiental y social en sus actividades cotidianas y sus relaciones con sus participantes” (Comisión Europea, 2001), es decir, la RSE no es una obligación para las empresas sino una corresponsabilidad

entre ellas, la sociedad y el Estado para alcanzar el bien común.

Es por ello que la Responsabilidad Social Corporativa tiene sus bases en la equidad, igualdad, respeto y transparencia. (Criollo, 2017)

Es en cumplimiento a estas bases que los directivos de las empresas tienen que tomar sus decisiones en torno a la ética y a los intereses de los diferentes actores sociales del lugar donde se desenvuelven, a fin de obtener resultados económicos, sociales y ambientes que ayuden a conseguir un desarrollo sostenible.

Según CRANA (2009), los beneficios de la RSE en las empresas a nivel interno son los siguientes:

- Mejora la fidelidad, el compromiso y motivación de los empleados
- Contribuye a atraer y retener profesionales valiosos
- Mejora el clima laboral de la empresa, lo que conlleva a una

mejora de la productividad de los trabajadores y calidad de los productos o servicios

- Ayuda a reducir costos
- Mejora la comunicación interna
- Fomenta la cultura corporativa

Además, menciona como beneficios a nivel externo a los siguientes:

- Ayuda a fidelizar a los clientes actuales y atrae a nuevos clientes
- Mejora la relación con el entorno social
- Mejora la imagen de la empresa frente al público
- Contribuya a alcanzar un mejor posicionamiento y diferenciación de marca
- Aumenta la notoriedad de la empresa
- Mejora las relaciones entre los sindicatos y la administración
- Permite acceder a nuevos segmentos de mercado

Además de estos beneficios, cuando la RSE se aplica en las PYMES, estas

tienden a volverse más competitivas, siendo capaces de mantener su rentabilidad en el largo plazo, minimizar el impacto en el medio ambiente que ocasiona su actividad económica, lo que se traduce en garantías para el desarrollo personal y profesional de su personal; y, genera un impacto positivo en el entorno local y global. En definitiva, al aplicarse la RSE en las PYMES estas alcanzan la sostenibilidad económica, social y ambiental.

Finalmente, debido a la importancia adquirida por la RSE durante el siglo XXI, se ha considerado la importancia de generar indicadores que permitan medir su gestión en las organizaciones, mismos que ayudan a evaluar tanto el desempeño económico, ambiental y social de las compañías, como los avances relacionados al RSE. Entre los principales indicadores se encuentran:

- Global Reporting Initiative (GRI)
- AccountAbility 1000 (AA1000)

- International Standards Organisation (ISO 26000)
- Indicadores ETHOS de Responsabilidad Social Empresarial
- Social Accountability 8000 (SA 8000)

Es decir, actualmente las empresas cuentan con indicadores y normativas que les permiten evaluar si su gestión en cuanto a la responsabilidad está realizándose adecuadamente y si se están cumpliendo con las actividades planteadas, a fin de que, las organizaciones puedan tener un desempeño económico, ambiental y social adecuado y sostenible.

1.2 Grupos de Interés

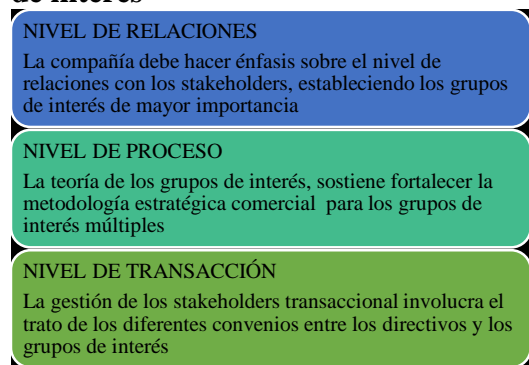
Los grupos de interés son aquellas personas que se encuentran vinculadas a la empresa, por las repercusiones mutuas que pueden presentarse por las decisiones que toman los otros, a estos grupos se los denomina como

stakeholder. (Grunig & Scott, 1984) Con la evolución de esta ideología empresarial, se han creado también varias generaciones de stakeholders, que son las siguientes:

- **Primera Generación:** se obligaba a la mitigación del impacto de las empresas por medio de beneficios localizados.
- **Segunda Generación:** se establece la gestión de riesgo y se mejora la comprensión de los stakeholders.
- **Tercera Generación:** se establece una relación integral entre la empresa y los stakeholders para alcanzar la competitividad sostenible. (Krick, Monaghan, & Sillampaa, 2006)

Los grupos de interés se pueden clasificar en tres niveles, que se establecen de acuerdo al tipo de interrelación, según se muestra en la siguiente figura. Primarios

Figura 1. Clasificación de los grupos de interés



Fuente: (Aguilera & Puerto, 2012, pág. 11)

Los grupos de interés también se pueden clasificar según se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 1. Clasificación de los Grupos de Interés

PRIMARIOS Son todos los que conservan una alta interdependencia con la empresa <ul style="list-style-type: none"> • Accionistas • Empleados • Clientes • Comunidades 	SECUNDARIOS Aquellos que influyen y afectan a la empresa <ul style="list-style-type: none"> • Medios de comunicación • Medios de interés diversos
CLAVE Son todos los que interfieren de forma significativa en el cash flow presente y esperado de la empresa Proveedores principales <ul style="list-style-type: none"> • Clientes • Plantilla de empleados 	EMERGENTES Son los que no tienen influencia directa en el cash flow con posibilidad de alterar el futuro <ul style="list-style-type: none"> • Proveedores • ONG • Políticos
PRINCIPALES Aquellos que influyen a los primarios y clave <ul style="list-style-type: none"> • Competidores • Agencias de desarrollo • Gobierno 	PERIFÉRICOS <ul style="list-style-type: none"> • Pobres y sin voz • Aislados • Desinteresados • Adversarios • Biodiversidad

<ul style="list-style-type: none"> • Comunidades locales • Emprendedores sociales • ONG • Proveedores principales • Clientes • Empleados 	
--	--

Fuente: (Clarkson, 1995, págs. 92-110)

Además, es importante mencionar que estas clasificaciones no son iguales en todas las empresas y pueden variar dependiendo la ubicación, actividad y tamaño de las organizaciones.

Por otro lado, para identificar y priorizar a los grupos de interés se pueden emplear las siguientes herramientas, cuya aplicación dependerá de la ubicación de la empresa, la industria a la que pertenece, actividad que realiza y tamaño de la misma.

Tabla 2. Identificación de Stakeholders

Por responsabilidad	Son aquellos individuos con los cuales tiene o tendrá responsabilidades legales, financieras y operativas según las diferentes normativas, contratos, políticas o prácticas vigentes.
Por influencia	Involucra a la relación de personas que inciden informalmente o con poder de decisión formal.
Por cercanía	Son todos aquellos con quienes interactúa la empresa, se incluyen a stakeholders internos o

	con relaciones extensas con la empresa, también sobre las personas que aportan diariamente en las actividades habituales de la empresa y residen cerca de la organización productiva.
Por dependencia	Todos aquellos que han creado dependencia tanto de las actividades como de los productos de la empresa, tales como los empleados y sus familias, los clientes de la organización, o los proveedores de la empresa al ser clientes relevantes para ellos
Por representación	Todos aquellos que, a través de organizaciones regulatorias o culturales/tradicionales, representan a otras personas. Ejemplo, líderes de las comunidades locales, representantes sindicales, consejeros, representantes de organizaciones de miembros, entre otros

Fuente: (AccountAbility, 2006, pág. 25)

De igual manera, la Norma AccountAbility Series-AA1000SES, en conformidad al principio de inclusividad, describe los siguientes atributos que permiten realizar una mejor identificación de los stakeholders, mismos que se presentan a continuación.

Tabla 3. Atributos stakeholders

Dependencia	Conjuntos de personas o de manera individual que son directa o indirectamente dependientes de las operaciones, productos y/o servicios de la
--------------------	--

	empresa, o de sus actividades recurrentes, o incluso de las personas que la empresa es dependiente para sus actividades
Responsabilidad	Conjuntos de personas o de manera individual con los que la empresa tiene o puede y desea llegar a tener responsabilidades legales, comerciales, operacionales o ético/morales
Tensión	Conjuntos de personas o de manera individual que deben ser priorizados en atención de la empresa al tomar en cuenta factores financieros, económicos, sociales o ambientales
Influencia	Conjuntos de personas o de manera individual que inciden en la empresa al poder decidir en el ámbito operacional y/o estratégico
Diversas perspectivas	Conjuntos de personas o de manera individual quienes en su diferente punto de vista pueden guiar de mejor manera y entendimiento al focalizar una nueva oportunidad ya que no podría suceder en otras circunstancias

Fuente: (AccountAbility, 2011, pág. 20)

Es importante que las empresas seleccionen una de las clasificaciones indicadas anteriormente para identificar a sus grupos de interés, debido a que, su elección servirá para atender de manera adecuada a sus intereses y establecer los

efectos de las decisiones de los directivos de la organización sobre ellos. Satisfacer

1.3 Desarrollo Sostenible

Según la Asamblea General de las Naciones Unidas, el desarrollo sostenible es “(...) el cumplimiento de los requerimientos de la generación actual sin implicar la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2018, párrafo 1).

Siendo a partir de este concepto que se crean los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), cuyos fines son erradicar la pobreza, cuidar al medio ambiente y mejorar la calidad de vida de la población mundial. Además, ponen énfasis en la responsabilidad social de las empresas, las cuales son clave para alcanzar las metas planteadas, es decir, el sector privado debe cumplir con su parte para conseguir una disminución de la pobreza, el desarrollo económico y brindar mejores oportunidades de

empleo. (Organización de las Naciones Unidas, 2015)

El desarrollo sostenible es en la actualidad una causa principal de preocupación en el mundo, por tanto, a través de los ODS se busca una cooperación de las empresas y el Estado para mejorar la calidad de vida de la población y asegurar el cuidado del medio ambiente, garantizando que las generaciones futuras y las actuales puedan satisfacer sus necesidades.

Según Remache (2017), la aplicación de los ODS en las empresas les brinda los siguientes beneficios:

- Incorporación de los consumidores en mercados emergentes
- Generación de cadenas de valor integradas
- Alianzas público-privadas
- Movilización de recursos
- Focalización de la estrategia
- Mejora sobre las relaciones con los grupos de interés

- Mejora del desempeño
- Anticipación
- Alineamiento
- Comunicación

Es la RSE el factor clave para que las empresas contribuyan al cumplimiento de los ODS, debido a que permite establecer diferentes herramientas de gestión empresarial, que ayuden a alzar los objetivos, siendo estas las siguientes:

- **Cultura corporativa:** los ODS crean una cultura corporativa que permite estar atentos ante los diversos problemas de la sociedad
- **Cumplimiento normativo:** se enfoca en el cumplimiento y respeto de la legislación vigente
- **Estándares internacionales:** se enfoca en el cumplimiento de los estándares internacionales, por ejemplo, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT, los

Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre las Empresas.

- **Identificación, medición y seguimiento del impacto:** tanto económica, social como ambiental.
- **Sistemas de gestión:** los cuales facilitan el control de las operaciones de los impactos de la empresa para prevenir y mitigar los mismos.
- **Diálogo con los grupos de interés:** a fin de conocer sus preocupaciones para tenerlas en consideración en la toma de decisiones.
- **Fomento del comportamiento responsable en toda la cadena de valor:** establecer relaciones comerciales beneficiosas tanto para los proveedores como para los inversionistas.

- **Proceso de diligencia debida:**

se refiere a realizar una investigación sobre los riesgos asociados a la firma de un trato, siendo necesario conocer de manera exhaustiva a la otra parte involucrada.

- **Transparencia:** se refiere al fomento de la rendición de cuentas, de modo que los stakeholders conozcan los resultados del negocio y su respectiva justificación, a fin de que los mismos puedan tomar decisiones.

- **Alianzas intersectoriales:** es un mecanismo que permite abordar temas sociales y ambientales, en beneficio de las empresas y los stakeholders.

es decir, que perduren en el tiempo, sin perjudicar a la comunidad donde se desarrollan, ni causando efectos negativos en el medio ambiente, pero esto únicamente se puede alcanzar a través del compromiso de las organizaciones y el Estado.

Por tanto, se puede indicar que la Responsabilidad Social de las empresas es uno de los mecanismos de mayor relevancia para que las organizaciones puedan alcanzar su desarrollo sostenible,

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación es de tipo formal, ya que se aplicará una determinada metodología que permita a la autora alcanzar los objetivos propuestos.

2.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación a emplearse para el desarrollo del estudio será el siguiente:

- **Transversal:** Se analizará la gestión de RSE de una muestra de las PYMES textiles de Capelo en un momento determinado.
- **Analítica:** Se realizará un estudio de la gestión de RSE de las PYMES textiles de Capelo y sus efectos en el desarrollo sostenible.
- **Descriptiva y explicativa:** Se establecerá un diagnóstico del estado actual de la gestión de

RSE de las PYMES textiles de Capelo, a fin de conocer las medidas tomadas por estas empresas en este sentido y la efectividad de las mismas. Además, de determinar los efectos positivos o negativos de dicha gestión sobre su desarrollo sostenible.

2.3 Métodos de investigación

Para el desarrollo de la investigación se empleará el método científico y se fundamentará en los siguientes métodos:

- **Método deductivo-directo:** a través de la investigación de campo se caracterizará la gestión de RSE en las PYMES textiles de Capelo
- **Método analítico:** permitirá establecer si la gestión de RSE en las PYMES textiles de Capelo es adecuada o no, así como conocer

su impacto sobre el desarrollo sostenible.

Los resultados de la investigación serán procesados a través de Excel y se presentarán en tablas y gráficos, que permitan realizar un mejor análisis de los datos obtenidos.

2.4 Población y muestra

Según la Superintendencia de Compañías (2018), en la Parroquia de Sangolquí donde se ubica Capelo, existen 22 PYMES textiles, de las cuales 8 son medianas y 14 pequeñas empresas.

Para desarrollar y analizar la investigación se considerará como muestra representativa a 7 empresas medianas y 13 empresas pequeñas, siendo un total de 20 PYMES textiles consideradas como objeto de estudio.

3. ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN LAS PYMES

A fin de analizar la gestión de la responsabilidad empresarial en las PYMES ubicadas en la parroquia de Capelo, se procedió a realizar una encuesta a 20 empresas, 7 medianas y 13 pequeñas, obteniéndose los siguientes resultados.

La encuesta fue aplicada al encargado del área administrativa de cada uno de las 20 empresas seleccionadas para el estudio. La información fue recolectada por la autora, en el mes de Agosto del 2018.

El conjunto de preguntas de la encuesta se lo puede observar en el Anexo 1.

Pregunta 1. ¿En la misión de la empresa, cuál/es de los siguientes factores se contemplan?

Figura 2. Misión con RSE



Elaborado por: La Autora

De las empresas encuestadas, 14 de ellas indicaron incluir alguno de los factores relacionado con la comunidad en general, 6 señalaron también el cuidado y resguardo del medio ambiente y 10 indicaron que su misión incluye el trato con proveedores y colaboradores. Estos resultados muestran en primera instancia que la gestión del RSE en las empresas es inadecuada, ya que la empresa no trabaja para su cumplimiento, por tanto, podrían no estarse realizando acciones para proteger al medio ambiente, generar un ambiente laboral positivo y mantener una buena imagen ante la sociedad.

Pregunta 2. ¿La empresa ha designado a un responsable de la ejecución de la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial?

Figura 3. Responsable RSE

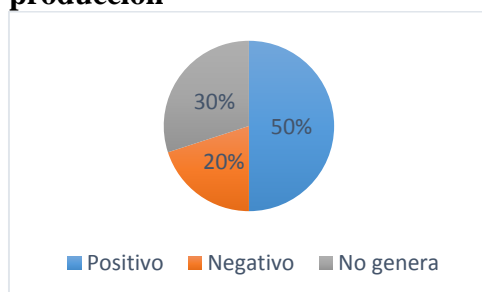


Elaborado por: La Autora

El 85% de las empresas encuestadas indicó no tener designado a un responsable de la ejecución de la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial, en tanto que en un 15% de las empresas si cuenta con un encargado de la ejecución de la estrategia. Estos resultados evidencian que las PYMES, en caso de haber diseñado estrategias de RSE no les dan el seguimiento y control respectivo a su cumplimiento y ejecución, de modo que no pueden conocer si estas estrategias están o no dando los resultados esperados.

Pregunta 3. ¿El proceso de producción de la empresa genera impactos sobre el medio ambiente? ¿Es positivo o negativo?

Figura 4. Impactos del proceso de producción

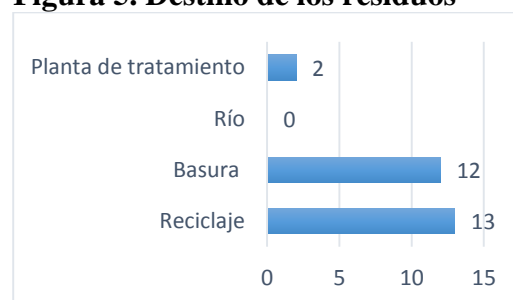


Elaborado por: La Autora

El 50% de las PYMES textiles de Capelo considera que su proceso de producción causa impactos positivos en el medio ambiente, el 30% considera que no genera ningún impacto y el 20% opina que el impacto es negativo. Las empresas que consideran que su proceso productivo genera un impacto negativo en el medio ambiente, deben contar con planes de acción para eliminar o minimizar los mismos, pero este hecho no ocurre, provocando daños ambientales que en ocasiones son irreversibles.

Pregunta 4. ¿Cuál es el destino de los residuos producto de la actividad de la empresa?

Figura 5. Destino de los residuos



Elaborado por: La Autora

De las PYMES textiles de Capelo encuestadas, 2 indicaron que los residuos

producto de su actividad se dirigen hacia una planta de tratamiento que minimiza los procesos de contaminación ambiental, 12 indicaron que una parte va a la basura y 13 manifestaron que otra parte va al reciclaje, y ninguna empresa indico que los residuos se dirijan a los ríos aledaños. La adecuada administración de los residuos por parte de la empresa, genera una importante contribución con el medio ambiente y la sociedad, hechos que reflejan una imagen positiva frente a la comunidad. Así como permiten la reducción de costos.

Pregunta 5. Qué medidas pone en práctica la empresa para el ahorro de agua y energía eléctrica

Figura 6. Uso responsable de agua y energía eléctrica

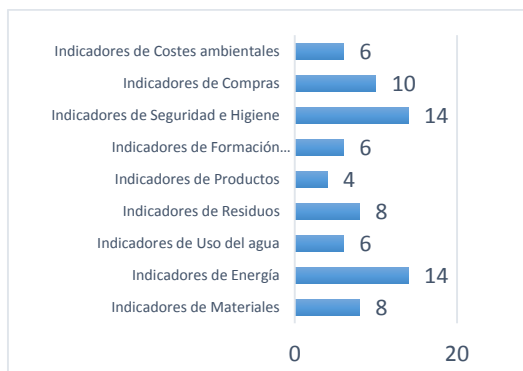


Elaborado por: La Autora

De las PYMES textiles de Capelo encuestadas, 16 de ellas ha realizado conexiones eléctricas de acuerdo a las indicaciones del fabricante, 3 han colocado carteles informativos sobre la importancia del ahorro de agua y energía eléctrica, 17 apagan los equipos y maquinarias y 15 apagan también las luces de los espacios que no se están usando, 12 cuentan con focos ahorradores, 5 usan llaves diseñadas para el ahorro de agua y 5 realizan charlas de concientización. Estas acciones reflejan el compromiso de las empresas por el cuidado y protección del medio ambiente, así como se convierten en medidas para la reducción de sus costos.

Pregunta 6. Qué indicadores de gestión ambiental posee la empresa

Figura 7. Indicadores de gestión ambiental



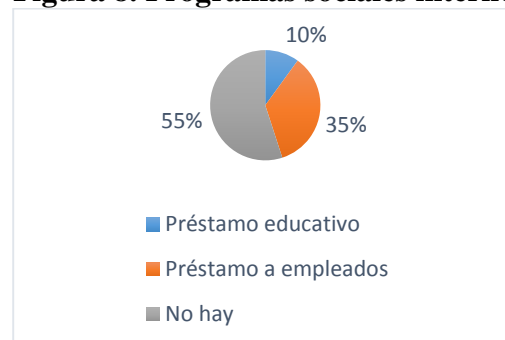
Elaborado por: La Autora

De las PYMES textiles de Capelo encuestadas, 14 cuentan con indicadores de gestión energética y de seguridad e higiene del personal, 6 tienen indicadores de gestión de costes ambientales, uso eficiente del agua y formación profesional de empleados, 8 cuentan con indicadores de control de residuos y uso eficiente del agua, 10 han diseñado indicadores de gestión de compras, 4 han establecido indicadores de calidad de productos y 8 indicadores de gestión de materiales. A pesar que la mayoría de las PYMES cuenta con indicadores de gestión, es importante recordar que también en su mayor parte no han designado a un encargado para el monitoreo y seguimiento de dichos indicadores, de modo que desconocen

los resultados alcanzados y, por tanto, no se encuentran en capacidad de emitir acciones correctivas adecuadas.

Pregunta 7. ¿La empresa apoya a programas sociales internos? ¿Cuales?

Figura 8. Programas sociales internos



Elaborado por: La Autora

El 35% de las PYMES textiles de Capelo apoyan a programas sociales internos como la entrega de préstamos a los empleados de la empresa, en un 55% préstamos educativos para aquellos trabajadores que busquen acceder a estudios superiores o de postgrado. En tanto que, en el 10% de estas empresas de Capelo, no se brinda este tipo de asistencia empresarial. La falta de apoyo a programas internos en las empresas, genera que los empleados se encuentren descontentos en laboral en la

organización, provocando una baja en su desempeño laboral y productividad, o que se piensen en abandonar el trabajo, provocando a las compañías la pérdida de personal valioso.

Pregunta 8. En la empresa labora personal de los siguientes rangos de edad

Figura 9. Empleo de menores de edad

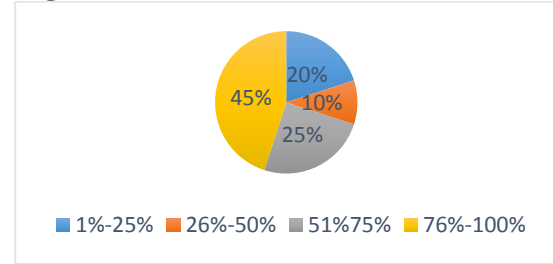


Elaborado por: La Autora

En el 100% de las PYMES textiles de Capelo no se contratan menores de edad, es más, procuran no establecer relaciones comerciales con proveedores que empleen a menores dentro de su proceso de proceso de producción, ya que se encuentran comprometidas con la eliminación del trabajo infantil.

Pregunta 9. ¿Qué porcentaje de sus proveedores son locales?

Figura 10. Proveedores locales

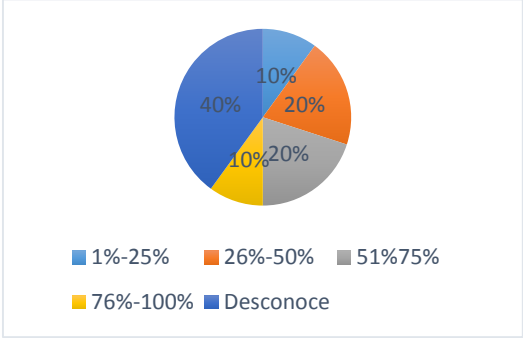


Elaborado por: La Autora

En el 45% de las PYMES textiles de Capelo entre el 76%-100% de los proveedores son locales, ya que únicamente se surten de otras localidades de aquellos materiales o suministros que no encuentran a nivel local. En el 25% de las PYMES los proveedores locales representan entre el 51%-75%. En el 20% de las empresas encuestadas representan entre el 1%-25% de los proveedores totales y en el 10% de las empresas objeto de estudio, los proveedores locales representan entre el 26%-50%. Este es un factor positivo, debido a que se muestra la responsabilidad de las empresas por contribuir con el desarrollo de la comunidad donde se localizan.

Pregunta 10. ¿Qué porcentaje de sus proveedores cuentan con políticas ambientales y sociales?

Figura 11. Proveedores con políticas ambientales y sociales



Elaborado por: La Autora

En el 40% de las PYMES textiles de Capelo, se desconoce si sus proveedores cuentan con políticas ambientales y sociales dentro de su organización, en un 20% de las empresas encuestadas entre el 51%-75% de sus proveedores cuentan con este tipo de políticas, en otro 20% de organizaciones encuestadas entre el 26%-50% de proveedores cuentan con este tipo de políticas, en un 10% de PYMES de Capelo, entre el 76%-100% cuentan con estas políticas y en otro 10% entre el 1%-25% cuentan con políticas ambientales y sociales. La importancia de que las PYMES se alíen principalmente con proveedores social y

ambientalmente responsables radica, en dos aspectos: 1) fomentar que todas las empresas trabajen bajo estas líneas de acción y 2) obtener un factor diferenciador frente a los competidores.

Pregunta 11. ¿De acuerdo a las prácticas de Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa, el año pasado

Figura 12. Seguridad y Salud ocupacional



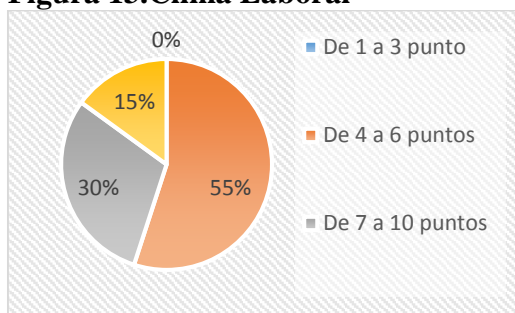
Elaborado por: La Autora

De las PYMES textiles de Capelo encuestadas, 9 de ellas indicaron que el personal se sometió a control médico, 14 también manifestaron que el personal contaba con Equipo de Protección Personal y 8 que los empleados fueron informados sobre Seguridad y Salud Ocupacional. La inadecuada gestión de la SSO muestra la falta de compromiso de las PYMES con sus colaboradores,

quienes se convierten en el motor principal para el éxito de una empresa. Este factor provoca que los empleados puedan sufrir accidentes y enfermedades laborales que traerían consecuencias económicas y legales negativas a las PYMES.

Pregunta 12. ¿Del 1 al 10 qué como calificaron sus empleados el clima laboral el año pasado

Figura 13.Clima Laboral



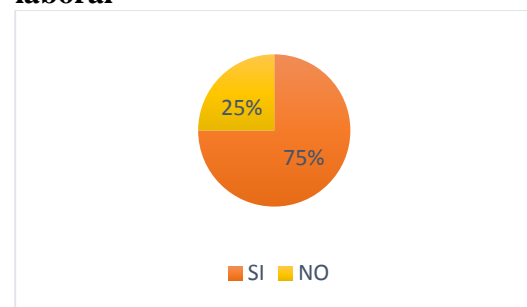
Elaborado por: La Autora

El 15% de las PYMES textiles de Capelo indicaron que los empleados no calificaron el clima laboral, el 30% indicó que obtuvo entre 7 a 10 puntos en la calificación anual del año 2017 del clima laboral de la organización, en tanto que en el 55% obtuvieron una calificación entre 4 y 6 puntos sobre 10,

queriendo decir que existen varios factores a corregir para obtener una calificación adecuada, que refleje que existe un ambiente eficiente para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Pregunta 13. ¿La empresa cuenta con políticas para prevenir el acoso laboral?

Figura 14.Prevenición del acoso laboral



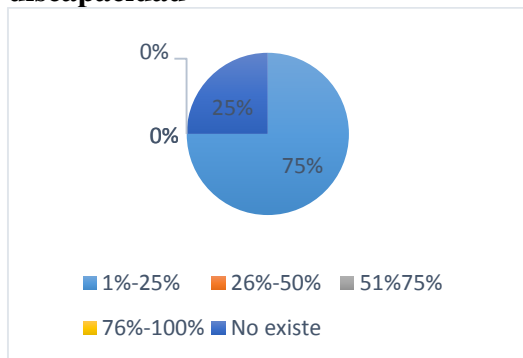
Elaborado por: La Autora

El 75% de las PYMES textiles de Capelo manifestaron contar con políticas para prevenir el acoso laboral en sus diferentes presentaciones, sea este, desde el jefe a sus subalternos, y entre compañeros, en el 25% estas políticas aún no se han desarrollado, factor que revela que no todas las empresas encuestadas gozan de un clima laboral

adecuado, ya que, pueden existir casos ocultos de acoso y/o abuso laboral, que estén afectado a sus empleados.

Pregunta 14. ¿Qué porcentaje de los empleados de la empresa tienen algún tipo de discapacidad?

Figura 15. Empleados con discapacidad



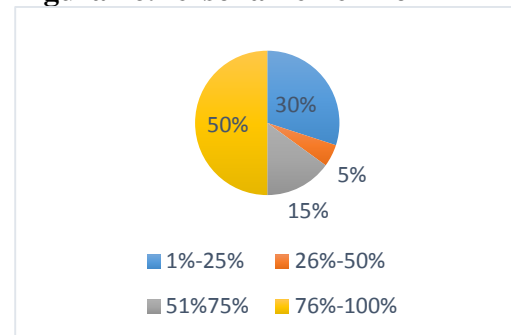
Elaborado por: La Autora

El 75% de las PYMES textiles de Capelo señaló que de su personal, entre el 1%-25% tienen algún tipo de discapacidad (que no afecte el desempeño de sus funciones), en tanto que en el 25% restante de empresas encuestadas no se ha contratado personal con ningún tipo de discapacidad. Este es un factor negativo, puesto que las PYMES están incumpliendo con la normativa ecuatoriana para la inclusión

de personas con discapacidad en el ámbito laboral, así como reflejando una imagen de exclusión y discriminación ante el público.

Pregunta 15. ¿Qué porcentaje de los empleados de la empresa son mujeres?

Figura 16. Personal femenino



Elaborado por: La Autora

En el 50% de las PYMES textiles de Capelo, el personal femenino con respecto al total es de entre el 76-100%, en el 30% de las empresas encuestadas, las mujeres empleadas con respecto al total ocupan entre el 1% al 25% del personal de las organizaciones, en el 15% las mujeres representan entre el 51% y el 75% del total de trabajadores y el 5% representan entre el 26% y el 50% del total de empleados, mostrándose que,

en el sector, se está generando una igualdad de género en la contratación de personal.

Pregunta 16. ¿La empresa se preocupa por el equilibrio entre la vida profesional y personal de sus empleados? ¿Como?

menos que sea estrictamente necesario y 15 lo hacen respetando su periodo de vacaciones.

Figura 17. Equilibrio personal y profesional de los empleados



Elaborado por: La Autora

Las PYMES textiles de Capelo encuestadas, se encuentran interesadas en conseguir lograr una proporción adecuada entre la vida profesional y personal de sus empleados, debido a que buscan que sus trabajadores se desarrollen integralmente, para conseguirlo, 16 de ellas indican que respetan el horario de trabajo, 16 manifestaron también que no los hacen trabajar en fines de semana y feriados a

4. LA RSE Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS PYMES DE CAPELO

De acuerdo con los resultados que arrojó la encuesta realizada a las 20 PYMES textiles ubicadas en Capelo, se puede mencionar que en la mayoría de ellas se está aplicando de manera adecuada la Responsabilidad Social empresarial debido a que, son pocas las organizaciones en las que existen fallas en cuanto a la aplicación de todos los factores que integran la RSE, por lo tanto, no todas lograrán alcanzar un desarrollo sostenible, a menos que se corrijan y mejoren los aspectos en que tienen falencias.

De acuerdo con la teoría, para una adecuada gestión de la RSE en las organizaciones, sobre todo en las PYMES, que son las organizaciones de mayor impacto en las economías de los países en vías de desarrollo, se deben enfocar en tres aristas principales:

- El medio ambiente
- La sociedad en general

Es decir, que, cuando las empresas logran cubrir (o al menos contemplan) todos los factores, asociados a estas tres aristas se puede hablar de un desarrollo sostenible.

- Los colaboradores

5. CONCLUSIONES

- De acuerdo con el marco teórico constituido la adecuada gestión de Responsabilidad Social Empresarial es de gran importancia en las PYMES, sobre todo para que las mismas alcancen un desarrollo sostenible, puesto que las empresas medianas y pequeñas juegan un papel preponderante en la economía de los diferentes países al ser grandes generadoras de empleo. Por tanto, el impacto de actividad economía es de gran relevancia para su público de interés.
- El 100% de las PYMES textiles de Capelo indicaron dar importancia a la comunidad, aunque menos de la mitad de las empresas apoyan programas o proyectos sociales, de modo que no se demuestra su compromiso

con la localidad. A esto se le suma que el 30% de las PYMES no trabajan con proveedores locales, y que el 40% desconoce si sus proveedores mantienen políticas social y ambientalmente responsables. Evidenciando que un porcentaje significativo de las empresas objeto de estudio no realiza un trabajo adecuado en su relación e imagen con sociedad en general.

- En cuanto al cuidado del medio ambiente, a pesar de que el 55% de las empresas encuestadas indicó contemplar este factor dentro de su misión, el 20% indicó que su actividad económica provoca impactos negativos en el medio ambiente, para los cuales no dispone un plan de acción que permita su eliminación o mitigación. Además, solamente el 18% de las empresas ha empleado como

destino de sus residuos contaminantes una planta de tratamiento. Aunque el 100% de las empresas cuenta con medidas para el ahorro de agua y energía eléctrica, empleando cada una de ellas diferentes acciones.

- Sobre el ambiente laboral de la empresa, el 91% de las empresas indicó que un factor clave de sus actividades son sus empleados. A pesar de ello, el 55% de las PYMES no cuentan con programas sociales internos que permitan el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores. El 55% de empresas obtuvo una calificación baja de sus empleados al evaluar el clima laboral y el 15% no realiza encuestas de satisfacción a sus trabajadores. Además, en el 28% no se realiza una adecuada gestión de la SSO. El 25% de PYMES no cuenta con políticas

para prevenir el acoso laboral y en el 75% de las empresas no trabajan personas con discapacidad, debido a que no cuentan con la infraestructura necesaria para su desplazamiento, y en el caso de otras empresas, no contratan personal con discapacidad, pese a que en el Ecuador es obligatorio que las empresas tengan dentro de su nómina personas discapacitadas.

- A estos datos se les suma que el 85% de las PYMES textiles de Capelo no han designado un responsable para la ejecución de la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial, debido a que en el caso de algunas empresas no disponen de dicha estrategia y en el de otras, porque no han considerado importante la definición de un responsable.

- Por tanto, la información obtenida demuestra que las PYMES textiles de Capelo no han dado la importancia necesaria a la Responsabilidad Social Empresarial, ya que, si bien en su mayoría han trabajado en el cuidado del medio ambiente a través de diferentes mecanismos, no se le ha dado igual importancia a la comunidad donde se desarrollan, y tampoco a sus colaboradores, quienes son el factor clave para el cumplimiento de los objetivos empresariales.
- Es por lo mencionado anteriormente que se establece que la inadecuada gestión de la RSE por parte de las PYMES textiles de Capelo afecta su desarrollo sostenible, debido a que el manejo de residuos no es responsable con el medio ambiente, contribuyendo a la contaminación del medio ambiente, que desencadena un deterioro de la calidad de vida de la población de los alrededores, así como en el largo plazo, un agotamiento de los recursos naturales necesarios para su óptimo funcionamiento.
- Otro de los efectos sobre el desarrollo sostenible se da a causa de una inadecuada gestión sobre su talento humano, que abarca la falta de apoyo a actividades de desarrollo profesional y personal. Lo que implica que las empresas no cuenten con trabajadores más capacitados que puedan aplicar sus conocimientos para beneficio de la empresa, de modo que generen un estancamiento de los mismos, al no brindarles las posibilidades de superación laboral y personal.

- Por tanto, para mejorar la gestión de la RSE en las PYMES textiles de Capelo es importante que realicen lo siguiente:
 - En primera instancia las empresas deben designar un responsable de la gestión de la responsabilidad social empresarial, siendo esta una parte clave de la RSE puesto que será esta persona la encargada del control y evaluación de los diferentes planes de acción relativos a este tema, así como de organizar al resto del personal para el cumplimiento de los objetivos.
 - Las empresas deben compartir con sus empleados la importancia de la RSE, por medio de capacitación y la creación de planes estratégicos donde se cuente con la participación activa de los trabajadores, aportando tanto con ideas, como en la ejecución de las diferentes tareas programadas, garantizando el compromiso de todos con la empresa y el entorno.
 - Dentro de las estrategias de acción relativas a la RSE en las empresas, se debe considerar la búsqueda de nuevas alternativas para el manejo de residuos y desechos considerando prácticas amigables con el medio ambiente. Así como también, fomentar entre sus trabajadores la

- importancia de cuidar del agua y minimizar el consumo de luz eléctrica.
- Además, es relevante que la organización realice una adecuada inversión en el desarrollo profesional de sus trabajadores, facilitándoles tiempo y recursos para que los mismos puedan continuar sus estudios a su nivel próximo, siendo este un factor que influye en el clima laboral de la empresa y por tanto en el desarrollo de las actividades de los trabajadores.
 - Es importante que la empresa refleje una imagen positiva ante el público externo, esto lo puede hacer a través de la obtención de certificaciones internacionales relacionadas con las Buenas Prácticas de Manufactura, la Gestión Ambiental, entre otras. Así también, buscando trabajar mayoritariamente con proveedores que apliquen la RSE.

6. BIBLIOGRAFÍA

- AccountAbility. (2006). *De las palabras a la acción, El compromiso con los stakeholders. MANUAL PARA LA PRÁCTICA DE LAS RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS*. Barcelona: Nóos Instituto.
- AccountAbility. (2011). *Norma AA1000 Compromiso de los Grupos de Interés*. Madrid: SLU.
- Aguilera, & Puerto. (2012). *Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social*. Scielo Pensamiento y Gestión.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (7 de Mayo de 2018). *Naciones Unidas*. Obtenido de <http://www.un.org/es/ga/president/65/issues/sustdev.shtml>
- Battaglia, M., Testa, F., Bianchi, L., Iraldo, F., & Frey, M. (2014). Corporate Social Responsibility and Competitiveness within SMEs of the Fashion Industry: Evidence from Italy and France., *Sustainability*, 872-893. Recuperado el 20 de Noviembre de 2017, de MDPI Open Access: Sustainability: <http://www.mdpi.com/2071-1050/6/2/872>
- Clarkson. (1995). Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance. *The Academy of Management Review*, 92-110.
- Comisión Europea. (2001). *Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas*. Libro Verde.
- Criollo, W. (2017). *Gestión de la Responsabilidad Social en las Pymes del Ecuador; Alo 2016 Caso de Estudio: Empresa INDULOJA Cía. Ltda. Loja: UTPL*.
- Fundación Centro de Recursos Ambientales de Navarra [CRANA]. (2009). *La Responsabilidad Social en las PYMEs: Una nueva cultura de competitividad sostenible*. Navarra: CRANA.
- García. (2011). *Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y práctica*. Madrid: ESIC EDITORIAL.

- Grunig, & Scott. (1984). *Dirección de relaciones públicas*. Madrid: Gestión-2000.
- Krick, Monaghan, & Sillampaa. (2006). *De las palabras a la acción. El compromiso con los stakeholder. Manual para las prácticas de las relaciones con los grupos de interés*. Associate.
- Ley Antimonopolio Sherman. (1890). *The Sherman Antitrust Act- Congreso de los Estados Unidos de América*. Recuperado el 20 de Noviembre de 2017, de http://www.globalcompetitionforum.org/regions/n_america/USA/us_saa.pdf
- Lima, M., & López, M. (2012). *Proyecto "Alianza para el Desarrollo Iniciativas de Reducción de la Pobreza Eficientes y Sostenibles a través de una Cooperación Innovadora entre ONG, PERSONAS, Sector Público y Universidades del Ecuador"*. Fundación CODESPA. Recuperado el 20 de Noviembre de 2017
- Organización de las Naciones Unidas. (25 de Septiembre de 2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible: 17 objetivos para transformar nuestro mundo*. Recuperado el 20 de Noviembre de 2017, de <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Remacha, M. (2017). *Empresa y objetivos de desarrollo sostenible*. Navarra: IESE.
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (3 de Abril de 2018). *Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros*. Obtenido de Portal de Información: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros

7. ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario Encuesta

Encuesta sobre Responsabilidad Social

La presente encuesta tiene como objetivo analizar la gestión de la responsabilidad social empresarial en las PYMES de Capelo. La información que brinde será totalmente anónima y se empleará únicamente con fines educativos.

Instrucciones:

- Lea con detenimiento cada pregunta
- Marque una X en la respuesta elegida como correcta

Nº	PREGUNTA
1	En la misión de la empresa, cuál/es de los siguientes factores se contemplan
	Trato con los proveedores y colaboradores
	Cuidado y protección del medio ambiente
	La comunidad en general
	No existe
2	La empresa a designado a un responsable de la ejecución de la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial
	SI
	NO
3	¿El proceso de producción de la empresa genera impactos sobre el medio ambiente? Es positivo o negativo?
	Positivo
	Negativo
	No genera
4	Cuál es el destino de los residuos producto de la actividad de la empresa
	Reciclaje
	Basura
	Río
	Planta de tratamiento
5	Qué medidas pone en práctica la empresa para el ahorro de agua y energía eléctrica
	Charlas de concientización
	Carteles informativos
	Apagar las luces innecesarias

	Compra de bombillas ahorradoras	
	Uso de llaves de ahorro de agua en los baños	
	Apagado de equipos y máquinas al terminar la jornada	
	Conexiones eléctricas adecuadas para cada máquina y equipo	
6	Qué indicadores de gestión ambiental posee la empresa	
	Indicadores de Materiales	
	Indicadores de Energía	
	Indicadores de Uso del agua	
	Indicadores de Residuos	
	Indicadores de Productos	
	Indicadores de Formación profesional	
	Indicadores de Seguridad e Higiene	
	Indicadores de Compras	
	Indicadores de Costes ambientales	
7	¿La empresa apoya a programas sociales internos? Cuales?	
	Préstamo educativo	
	Préstamo a empleados	
	No hay	
8	En la empresa labora personal de los siguientes rangos de edad	
	Menores de 12 años	
	De 12 a 15 años	
	De 16 a 17 años	
9	Qué porcentaje de sus proveedores son locales	
	1%-25%	
	26%-50%	
	51%-75%	
	76%-100%	
10	Qué porcentaje de sus proveedores cuentan con políticas ambientales y sociales?	
	1%-25%	
	26%-50%	
	51%-75%	
	76%-100%	
	Desconoce	
11	De acuerdo a las prácticas de Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa, el año pasado	
	Los empleados fueron informados sobre SSO	
	Todo el personal contaba con EPP	
	El persona se sometió a control médico	
12	Del 1 al 10 qué como calificaron sus empleados el clima laboral el año pasado	
	De 1 a 3 punto	
	De 4 a 6 puntos	
	De 7 a 10 puntos	
	Los empleados no calificaron el clima laboral	
13	La empresa cuenta con políticas para prevenir el acoso laboral?	

	SI	
	NO	
14	Qué porcentaje de los empleados de la empresa tienen algún tipo de discapacidad	
	1%-25%	
	26%-50%	
	51%-75%	
	76%-100%	
15	Qué porcentaje de los empleados de la empresa son mujeres?	
	1%-25%	
	26%-50%	
	51%-75%	
	76%-100%	
16	¿La empresa se preocupa por el equilibrio entre la vida profesional y personal de sus empleados? Como?	
	Se respeta el horario de trabajo	
	Los empleados no trabajan fines de semana y feriados, a menos de que sea estrictamente necesario	
	Se respeta el periodo de vacaciones	

Gracias por su colaboración